

Jaargang 74 | Nummer 4 | Kerst 2018

Vizier



*Het hoofdbestuur en de collega's van
de Vakbond ABW wensen u*

***Prettige feestdagen
en een
gezond 2019***



Dit wil ik met u delen...



Adieu 2018... Welkom 2019

Als deze Vizier op uw deurmat valt, dan zijn de 365 dagen van het jaar 2018 bijna passé. Voldaan blikken we terug op een jaar waarin we enerzijds met ons team geprobeerd hebben de belangen van onze leden zo goed mogelijk te behartigen, en anderzijds met ons hoofdbestuur de contouren van ons beleid voor het komende jaar hebben uitgestippeld.

Vol vertrouwen en goed gemutst staan we klaar om het jaar 2019 in te stappen, een jaar dat we nu al bestempelen als een bijzonder en historisch jaar.

Hoe zo?

Omdat we – onze Vakbond ABW - in 2019 op maandag 23 september **75 jaar bestaan!**

Het jaar 2019 zal de geschiedenisboeken ook ingaan als het jaar van de Brexit, want op vrijdag 29 maart 2019 is het een feit en zal het Verenigd Koninkrijk uittreden uit de Europese Unie. Maar maart roert zijn staart en we zullen zien of dit spreekwoord waarheid wordt.

In 2019 zullen ook de Provinciale Staten verkiezingen plaatsvinden en wel op woensdag 20 maart. Bij deze verkiezingen worden de leden gekozen voor de Provinciale Staten in de 12 provincies van Nederland, te weten Groningen, Friesland, Flevoland, Drenthe, Noord-Holland, Overijssel, Gelderland, Utrecht, Zuid-Holland, Zeeland, Noord-Brabant en Limburg. In 2019 staat Nederland ook in het teken van Rembrandt en de Gouden Eeuw. Aanleiding is de 350ste sterfdag van de beroemdste Hollandse Meester op 4 oktober 2019. Het hele jaar worden er door het Rijksmuseum tal van activiteiten, lezingen en bijzondere tentoonstellingen georganiseerd.

Dat het jaar 2019 een bijzonder historisch jaar wordt is dus een feit! Hierover zullen we u blijven informeren in ons vakblad.

Waar we u ook over blijven informeren, en dat bent u van ons gewend, is wat onze corebusiness is, namelijk het behartigen van de belangen van onze leden.

Zo heeft het hoofdbestuur van de Vakbond ABW in haar actie- en beleidsvoornemens extra aandacht gevraagd voor het actuele onderwerp pensioen met als doel de ontwikkelingen op dit terrein nauwkeurig te volgen en zo nodig actie te ondernemen.

Na nieuwe recente onthullingen in een rapport van het Actuariële Genootschap, waaruit blijkt dat de AOW-leeftijd pas vijf jaar later hoeft te stijgen naar 67 dan in de huidige afspraken is vastgelegd. Dit omdat de levensverwachting van 65-jarigen de afgelopen jaren minder snel toeneemt dan verwacht. Naar aanleiding hiervan klommen we gelijk in de pen en dit resulteerde eind augustus jl. in een lijvige brief naar minister W. Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarin we net als in het jaar 2009 wederom benadrukten dat we nog steeds faliekant tegen de verhoging van de AOW-leeftijd zijn en vasthouden aan 65 jaar.

We hebben nogmaals goed onderbouwd aangegeven waarom wij tegen een verhoging van de AOW-leeftijd zijn en wat ons inziens pragmatische en makkelijk uitvoerbare alternatieven zijn om vast te houden aan een AOW-leeftijd van 65 jaar. Deze brief is te downloaden via onze website.

Intussen volgen we aandachtig of er nog voor het einde van het jaar tussen sociale partners en het kabinet een akkoord komt over een nieuw pensioenstelsel.



Beste leden, weet in elk geval dat we van de Vakbond ABW ons zullen blijven inzetten voor een zo goed en eerlijk mogelijk pensioenstelsel.

Ook Prinsjesdag 2018 hebben we in ons vizier.

De door het kabinet gepresenteerde beleidsvoornemens volgen we met argus ogen. Indien de beleidsvoornemens concreet worden en onze leden mogelijk benadelen zullen we richting politiek onze stem laten horen. Op onze website kunt u onze Special over Prinsjesdag 2018 downloaden. Hierin vindt u een overzicht van de belangrijkste kabinetsvoornemens.

En tenslotte beste leden, wil ik graag met jullie het volgende delen: mijn ergernis over de importantie die gegeven wordt aan koopkrachtcijfers.

Zoals bekend spelen in de Haagse politiek koopkrachtcijfers een héél belangrijke rol, al zijn er ook twijfels over het nut omdat het kabinet vele tools tot haar beschikking heeft om tot een zo goed mogelijk en geflatteerd beeld te komen om dus publicitair lastige uitkomsten te voorkomen. Prinsjesdag 2018 is hier weer een sprekend voorbeeld van. Kort na Prinsjesdag haastte minister Koolmees zich om een correctie aan te brengen op de door het kabinet gepresenteerde koopkrachtplaatjes.

Hoe dan ook, de ervaring leert dat de voorspellingen om tot mooie koopkrachtplaatjes te komen, eigenlijk nooit uitkomen.

Mijn ervaringen hierin zijn dat er wel degelijk verschillen zijn tussen koopkrachtberekeningen en de daadwerkelijke uitkomsten.

Ik ben het daarom volkomen eens met hoogleraar Eijffinger, die zegt dat koopkrachtcijfers vaak een schijnzekerheid bieden aan burgers en bedrijven en dat we ons niet blind moeten staren op één getal. We moeten zo'n koopkrachtcijfer als een richting zien én niet als absolute waarheid. Het is meer een signaal van het kabinet om aan te geven hoe onze economie er voor staat en welk effect dat kan hebben voor de burgers en bedrijven.

Als de burgers na een aantal jaren van weinig koopkrachtstijging de voorspellingen wantrouwen en terecht eerst resultaten willen zien, dan citeer ik premier Rutte tijdens de recente Algemene Beschouwingen hierover in de Kamer, 'Natuurlijk denkt Nederland: eerst zien en dan geloven. Dat zie ik ook in de onderzoeken en ik snap dat heel goed.'

Ook wij bij de ABW willen eerst concrete resultaten zien.

Rest mij u fijne feestdagen toe te wensen en vooral een gezond en vredig 2019!

Jack Hurxkens,
voorzitter.

Inhoud

Dit wil ik met u delen	2
Week van de Loonstrook	4
Voor u gelezen	5
Nieuw in de OR:	
Kijken achter de coulissen	7
Uitslag OR-verkiezingen	8
Data om te onthouden	8
Vakbond ABW biedt leden zéér scherp tarief aan bij meidsche keuring klein en groot rijbewijs	9
Onze kerstwensen voor u	10
CAO Nieuws	11
CAO Nieuws uit Limburg	13
Advertentie I-Minded	14
Stoppers	14
65-jarige jubilaris	15
Wij feliciteren	15
Overleden	15
Colofon	16
Contributieregeling	16



Om te noteren

✓ Het bondskantoor is gesloten van vrijdag 21 december t/m woensdag 2 januari 2019.

Het volgende nummer, **Vizier nummer 1**, verschijnt 13 februari 2019. U kunt kopij inleveren tot uiterlijk maandag 14 januari 2019.

✓ Kijk voor het laatste nieuws op www.vakbondabw.nl

Vakbond ABW roept week van maandag 28 januari 2019 t/m vrijdag 1 februari 2019 weer uit tot **WEEK VAN DE LOONSTROOK**

Vakbond ABW organiseert van maandag 28 januari 2019 tot en met vrijdag 1 februari 2019 weer de Week van de Loonstrook.

Waarom 'de Week van de Loonstrook'?

Omdat veel vragen tijdens het spreekuur gaan over de loonstrook, de weg van bruto naar netto en de inhoudingen.

Waarom in de week van 28 januari 2018 tot en met vrijdag 1 februari 2019?

Omdat iedereen in de maand januari de eerste loonstrook van het nieuwe jaar krijgt en vaak vragen heeft over uitwerkingen van nieuwe wetten en regels die dan verwerkt zijn in de eerste loonstrook van het nieuwe jaar.

Daar we het bijzonder belangrijk vinden dat onze leden, jong en oud, snappen hoe een loonstrook er uit ziet, staat deze laatste week van januari geheel in het teken van uitleg van de loonstrook.

De opzet van de 'Week van de Loonstrook' ziet er als volgt uit:

1. We beginnen met een informatieavond voor alle leden en wel op maandag 28 januari 2019 om 19.00 uur in Cultuurhuis Heerlen aan de Sittarderweg 145 te Heerlen.

PROGRAMMA

18.30 uur Inloop

19.00 uur Welkom en Opening

Jack Hurxkens, voorzitter Vakbond ABW

19.05 uur Uitleg Loonstrook

Will Kapell, vakbondsbestuurder
bedrijvenwerk/juridische ledenservice

Ingegaan wordt op o.a.:

- Brutoloon, fiscale loon, SV-loon
- Witte tabel, groene tabel, tabel bijzonder beloningen
- Cumulatieve loonegevens
- Inhoudingen (loonbelasting, premie volksverzekeringen, pensioenpremie enz. enz.)
- Netto vergoedingen
- Verlofregistratie en vakantiegeldregistratie

± 20.30 uur Einde



2. Op woensdag 30 januari a.s. is er een inloopspreekuur. Iedereen, lid of geen lid, kan met zijn loonstrook komen en krijgt niet alleen uitleg/controle van zijn loonstrook, maar kan ook de correctheid van de hoogte van het salaris laten checken.

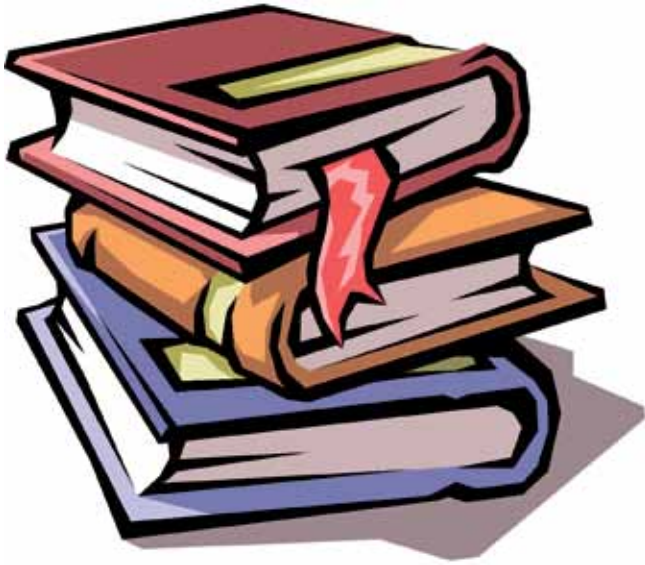
Om deze materie te verduidelijken maken we ook een brochure over o.a. het hoe en waarom van de loonstrook en uitleg van de verschillende aspecten. Deze delen we uit op bovenstaande bijeenkomst en/of het inloopspreekuur. Overige geïnteresseerde leden kunnen deze brochure na 28 januari 2019 aanvragen via balie@vakbondabw.nl

Alle leden van wie we een e-mailadres hebben ontvangen van ons in de eerste week van januari 2019 per e-mail een uitnodiging. Daarnaast is de informatie vanaf begin januari ook terug te vinden op onze website, www.vakbondabw.nl

Heeft u geen e-mailadres of is uw e-mailadres bij ons niet bekend en weet u nu al dat u wilt komen naar een van deze bijeenkomsten, geef dit dan telefonisch door via nummer 045 -571 99 55 of via balie@vakbondabw.nl

Vergeet niet om uw bondsnummer te vermelden!

Voor u gelezen



Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>

LOONKLOOF TUSSEN HOOG- EN LAGER OPGELEIDEN WORDT KLEINER

De loonkloof tussen hoog- en lager opgeleiden is in 2017 kleiner geworden. Dit blijkt uit de zevende editie van de Hays Global Skills Index.

Gemiddeld stegen de lonen in 2017 met 3,8%, maar in hooggeschoolde sectoren was de loonstijging veel minder hoog dan in sectoren met veel lager geschoolde arbeidskrachten. Hierdoor is de loonkloof kleiner geworden. Dit komt mogelijk door de grotere discrepantie tussen het beschikbare talent en de vaardigheden waar werkgevers om vragen.

Verder blijkt uit het onderzoek dat de werkloosheid in Nederland vorig jaar is gedaald naar 4,9%. Inmiddels is dit nog lager, namelijk 3,9%. Opvallend is dat op meerdere terreinen vraag en aanbod niet aansluiten. Uit het onderzoek blijkt ook dat er een toename zichtbaar is in het aantal arbeidskrachten dat op flexibele of zelfstandige basis werkt, terwijl de vraag naar vast personeel stijgt.

Bron: *Managersonline*, 27-9-2018

NIEUWE DONORWET PER 1 JULI 2020

Op 1 juli 2020 komt er een nieuwe donorwet die regelt dat iedereen vanaf 18 jaar in Nederland geregistreerd wordt in het Donorregister.

Uw keuze over orgaandonatie kunt u zelf maken, vastleggen en wijzigen.

De keuzes zijn:

- Ja, ik geef toestemming.
- Nee, ik geef geen toestemming.
- Mijn partner of familie beslist.
- De door mij gekozen persoon beslist.

Heeft u voor 1 juli 2020 nog geen keuze gemaakt, dan wordt u geregistreerd met 'geen bezwaar tegen orgaandonatie'. Ook deze registratie kunt u op ieder moment wijzigen.

Heeft u nog vragen, kijk dan of u een antwoord vindt bij de

andere vragen over orgaandonatie, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/orgaandonatie-en-weefseltransplantatie/vraag-en-antwoord>

U kunt ook bellen met de Donorinformatielijn:

0900 - 821 21 66.

Of een e-mail sturen naar:

- het Donorregister: info@donorregister.nl
- de Nederlandse Transplantatie Stichting (NTS): vragen@transplantatiestichting.nl

OPZEGGEN VOOR START OVEREENKOMST IS GEEN ONREGELMATIG ONTSLAG

Een werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd nog voordat hij met zijn werkzaamheden is begonnen. De nieuwe werkgever meent ten onrechte dat er sprake is van onregelmatig ontslag en dat de werknemer de kosten van werving en selectie, vervanging en inrichting van de werkplek moet vergoeden.

Een werknemer was werkzaam bij een concurrent van de nieuwe werkgever. Op enig moment is de werknemer via werving- en selectiebureau benaderd om bij de nieuwe werkgever in dienst te treden. De werknemer heeft vervolgens, na twee gesprekken met de nieuwe werkgever het aanbod om in dienst te treden geaccepteerd en – op 11 april 2018 – de hem aangeboden arbeidsovereenkomst ondertekend. De arbeidsovereenkomst zou starten op 1 juni 2018. Op 13 april 2018 heeft de werknemer zijn arbeidsovereenkomst met de concurrent opgezegd. Vervolgens zijn hem door die concurrent loonsverhoging en ontwikkelmogelijkheden in het vooruitzicht gesteld.

Naar aanleiding hiervan en omdat hij bij nader inzien moeite had met de wijze waarop de nieuwe werkgever personeel van de concurrent benadert, is de werknemer van gedachten veranderd en heeft hij bij brief van 24 april, ontvangen door de nieuwe werkgever op 30 april 2018, de arbeidsovereenkomst opgezegd.

De nieuwe werkgever vindt dat de opzegging onregelmatig is, omdat de opzegtermijn pas zou gaan lopen vanaf het moment van indiensttreding. Ook zou de werkgever schade hebben geleden door de opzegging.

Volgens de kantonrechter schrijft de wet echter niet voor dat de opzegtermijn begint te lopen vanaf het moment van indiensttreding. Van een onregelmatige opzegging is dus geen sprake. Zelfs als de opzegtermijn zou beginnen te lopen vanaf de datum van indiensttreding, zou een beroep daarop in dit geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. Doordat de werknemer ruim van tevoren heeft opgezegd, heeft hij de nieuwe werkgever de kans geboden om tijdig een andere kandidaat te vinden, wat precies ook de ratio is van de opzegtermijn.

De door de nieuwe werkgever gestelde schadeposten zijn niet vast komen te staan, nog los van het feit dat de nieuwe werkgever geheel niet heeft onderbouwd op welke grond de werknemer de kosten van werving en selectie, kosten van vervanging en kosten van inrichting van zijn werkplek zou moeten vergoeden.

TRANSITIEVERGOEDING IS GEEN BIJZONDER INKOMEN

Een transitievergoeding die in een jaar is ontstaan en uitbetaald kan niet als bijzonder inkomen buiten beschouwing worden gelaten voor het bepalen van de huurtoeslag in dat jaar. Het is aan de wetgever om de Algemene wet inkomensregelingen (Awir) op dit punt aan te passen.

Een toeslaggerechtigde heeft in 2016 een transitievergoeding ontvangen wegens het beëindigen van een dienstverband. Hierdoor heeft Belastingdienst Toeslagen de eerder toegekende voorschotten zorgtoeslag van € 998 en huurtoeslag € 3.605 herzien. De zorgtoeslag is teruggebracht tot € 650 en de huurtoeslag tot nihil. In 2018 zijn de toeslagen definitief vastgesteld. De toeslaggerechtigde verzoekt de Belastingdienst Toeslagen de transitievergoeding uit 2016 als bijzonder inkomen aan te merken zodat deze voor de berekening van de huurtoeslag voor dat jaar buiten beschouwing wordt gelaten.

Voor de rechter toont de toeslaggerechtigde aan dat er bijna € 700 meer van hem is teruggevorderd dan dat de transitievergoeding hem netto heeft opgebracht. Hij verzoekt de rechter daarom hem alsnog de huurtoeslag over 2016 toe te kennen. Hij vindt dat de transitievergoeding moet worden aangemerkt als een nabetaling van inkomsten omdat deze na de laatste normale maandelijkse loonbetaling is gedaan en een salarisbetaling over voorgaande jaren betreft. Volgens Rechtbank Overijssel blijkt uit jurisprudentie van de Afdeling Rechtspraak van de Raad van State dat het verzamelinkomen zoals door de belastinginspecteur in de aanslag inkomstenbelasting is vastgesteld als uitgangspunt moet worden genomen. In artikel 2b, eerste lid, Besluit op de huurtoeslag (Bht) is aangegeven dat bepaalde bestanddelen van het toetsingsinkomen op verzoek buiten beschouwing kunnen blijven voor het toekennen van huurtoeslag. Nabetaling van inkomsten valt onder b van artikel 2b lid 1. De vraag is of de uitgekeerde transitievergoeding is aan te merken als nabetaling van inkomsten. De rechtbank is van mening dat omdat de aanspraak op de transitievergoeding in 2016 is ontstaan en uitbetaald, die vergoeding niet kan worden aangemerkt als een nabetaling van inkomsten over eerdere jaren die bij de bepaling van de draagkracht voor de huurtoeslag buiten beschouwing moet worden gelaten.

De rechtbank heeft er begrip voor dat de toeslaggerechtigde het als onrechtvaardig ervaart dat uiteindelijk meer van hem wordt teruggevorderd dan hij netto overhoudt aan de transitievergoeding. Door de transitievergoeding niet als bijzonder inkomen voor de huurtoeslag buiten beschouwing te laten, wordt de bedoeling van de transitievergoeding volledig teniet gedaan. De Awir, zoals deze thans luidt, biedt Belastingdienst Toeslagen echter geen mogelijkheid om hiermee rekening te houden. Aanpassing van de Awir is de taak van de wetgever. De rechter kan daarin niet treden.

Bron: Rb. Overijssel 27-08-2018, nr. ak_18_622 (gepubl. 4-09-2018) (ECLI:NL:RBOVE:2018:3093)

Wet: art. 2b Besluit op de huurtoeslag, art. 1a lid 1, art. 7 lid 1 Wet op de huurtoeslag, art. 7 lid 1 en art. 8 lid 1 Awir

VERHOOGING MAXIMALE TRANSITIEVERGOEDING

De maximale transitievergoeding wordt per 1 januari 2019 verhoogd. De transitievergoeding bedraagt met ingang van die datum maximaal € 81.000 of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.

Op grond van art. 7:673 lid 3 BW wordt de hoogte van de maximale transitievergoeding jaarlijks met ingang van 1 januari bij ministeriële regeling gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijktens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen (MEV), in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000.

De ontwikkeling van de contractlonen wordt blijktens de MEV geraamd op 2,9%. Het huidige maximum is € 79.000. Bij verhoging met 2,9% resulteert dit in een bedrag van € 81.291. Afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000 wordt daarom met ingang van 1 januari 2019 het maximum voor de transitievergoeding gewijzigd in € 81.000.

Bron: Min SZW 9-10-2018, 2018-0000162481 (Stcrt 2018, 57904)

ENKEL ALL-IN LOON BIJ COMPENSATIE DOOR ANDERE ARBEIDSVOORWAARDEN

Een werknemer heeft een vordering ingesteld ter zake van vergoedingen en toeslagen op grond van de InRetail Cao (Cao Fashion, Sport, Lifestyle). Hij stelt daartoe dat hij weliswaar als oproepkracht heeft gewerkt, maar dat hij vanaf 2012 op vaste dagen volgens een vast rooster en daarmee vrijwel voltijds en structureel is ingezet, zodat hij niet anders beloond mag worden dan de fulltimers in vaste dienst.

Het verweer van zijn werkgever Herenmodezaak Tip de Bruin luidt dat sprake was van all-in loon. De werkgever heeft het personeel in twee categorieën verdeeld, te weten de oproepkrachten (veelal studenten) en een vaste groep fulltimers in vaste dienst. Het verschil tussen die twee is gelegen in de verplichting van de vaste krachten om volgens een vast rooster te werken, welke verplichting de oproepkrachten niet hebben. De oproepkrachten ontvangen een 'all-in' salaris, bij de vaste krachten is dit niet zo.

De kantonrechter Amsterdam is het hier niet mee eens. Er was geen sprake van compensatie door een andere arbeidsvoorwaarde, zoals is voorgeschreven in artikel 4 van de cao. Ook bleek uit de loonstroken niet welk deel van de betaling gold als loon, als vakantietoeslag dan wel als betaling voor vakantiedagen. Op grond van vaste rechtspraak van het Europese Hof van Justitie (16-03-2006 (Robinson-Steele)) geldt echter voor het loon over de vakantiedagen dat een all-in loon alleen is toegestaan, wanneer op de specificaties duidelijk is vermeld welk deel van de betaling loon, welk deel vakantietoeslag en welk deel betaling voor vakantiedagen betreft. Aan deze eis voldoen de loonstroken die Tip de Bruin aan de werknemer verstrekke niet. Dit alles leidt ertoe dat de vordering van de werknemer ter zake all-in loon wordt toegewezen

Bron Rb. Amsterdam 26-06-2018, nr. 6263901 (ECLI:NL:RBAMS:2018:5749) (Werknemer/Tip de Bruin BV).

Nieuw in de OR: Kijken achter de coulissen



“Ik vind het interessant om ook eens achter de coulissen te kijken en te leren hoe bedrijfsprocessen verlopen”. Aan het woord is Anouk Conjour-Quanjel, 37 jaar jong en inmiddels 13 jaar werkzaam bij Mosadex in Elsloo en sedert vorige maand OR lid.

“Maar de grootste uitdaging van het OR lidmaatschap is een goede balans te vinden en te houden tussen de belangen van de organisatie en de medewerkers. Daarnaast wil ik trachten de OR wat meer body te geven binnen onze vestiging. Dat medewerkers weten waarover gesproken wordt met de bestuurder en ook dat ze zich kunnen melden indien er vragen zijn. Uiteraard altijd rekening houdende met een eventueel opgelegde zwijgplicht. Het belang daarvan is me in de eerste OR vergadering al duidelijk geworden.” Balans vinden tussen de belangen en de OR meer aanwezig laten zijn, dat zijn in grote lijnen de drijfveren van Anouk, die voorheen zes jaar lid en later voorzitter was van de Medezeggenschapsraad (MR) van een basisschool en in ieder geval veel ervaring heeft in vergaderen en overleggen. Ook over onderwerpen waar je niet dagelijks mee te maken hebt.

De Ondernemingsraad bij Mosadex Groep is landelijk georganiseerd en samengesteld uit medewerkers van de 11 bedrijfsonderdelen, waaronder onder andere ook de Serviceapotheken en Apotheek de Voorzorg. Verkiezingen zijn er overigens niet geweest. Van de 15 beschikbare zetels in de OR zijn er nu slechts 13 gevuld.

Voor zover ze het nu kan beoordelen, Anouk heeft net haar eerste vergadering achter de rug, wordt de rol van de OR geaccepteerd en serieus genomen binnen de Mosadex Groep. Een aantal bedrijfsonderdelen valt onder een landelijke

CAO en een aantal niet. Dit maakt het werk voor de OR natuurlijk nog iets moeilijker en er zullen waarschijnlijk ook onderwerpen op tafel komen, die verder reiken dan alleen de Wet op de Ondernemingsraden, bijvoorbeeld op arbeidsvoorwaardelijk gebied. Ze heeft nog geen zicht op de onderwerpen die de komende maanden bij de OR op tafel komen. De tijd zal het leren. In ieder geval is ze blij dat een aantal OR leden al langer lid is. Dat is natuurlijk goed voor de continuïteit en voor haar eigen leerproces.

“Ik verwacht dat een rol als OR lid ook voor mijn eigen ontwikkeling goed is en ik zie meedenken en misschien wel goede standpunten inbrengen ook in het kader van persoonlijke groei”, duidt ze nogmaals haar motivatie aan. Zelf heeft ze zich beschikbaar gesteld via de Vakbond ABW voor de verkiezingen, maar hoe ervaart ze de rol van de vakbonden binnen haar organisatie?

Niet veel, zegt ze heel eerlijk. Volgens mij zijn maar weinig collega's lid van een vakbond. Hoe dat binnen andere vestigingen is, weet ze niet. Zelf heeft ze er in ieder geval veel zin in. Enerzijds de rol binnen de OR en als kaderlid ook wat meer betrokken worden bij activiteiten binnen de Vakbond ABW. “Nadat ik gestopt was als lid van de MR van de basisschool wilde ik eigenlijk een pas op de plaats maken. En dan komt de oproep voor de OR verkiezing, en was het goede voornemen meteen van de baan”.

We wensen Anouk veel succes als OR lid en indien nodig kan ze altijd een beroep doen op de vakbondsbestuurders van onze Vakbond ABW voor ondersteuning. En dat geldt natuurlijk voor alle OR leden die namens de Vakbond ABW of als lid van de Vakbond ABW zitting hebben in de OR.

UITSLAG OR-VERKIEZINGEN ZUYDERLAND MEDISCH CENTRUM

Onlangs zouden er tussentijdse OR-verkiezingen plaatsvinden bij Zuyderland Medisch Centrum (MC). Namens de Vakbond ABW had Rainer Olfen (Kiesgroep Ondersteunende RVE's) zich verkiesbaar gesteld.

Daar er evenveel kandidaten waren als het aantal beschikbare zetels, hebben er geen OR-verkiezingen plaatsgevonden. Dit betekent dat de ABW-kandidaat de heer Rainer Olfen gekozen is in de OR van Zuyderland MC.

Van harte gefeliciteerd Rainer en we wensen je héél veel succes met je werkzaamheden voor de OR van Zuyderland MC.



UITSLAG OR-VERKIEZINGEN MOSADEX

Op 7 november jl. zouden er OR-verkiezingen plaatsvinden bij de Mosadex Groep. Anouk Conjour-Quanjel had zich namens de Vakbond ABW kandidaat gesteld voor de onderneming Mosadex C.V., zie ook het interview met haar op pagina 7.

Daar er minder kandidaten waren dan zetels hebben er geen OR-verkiezingen plaatsgevonden. Dit betekent dat de ABW-kandidaat Anouk Quanjel gekozen is in de OR van Mosadex.

Van harte proficiat Anouk en héél veel succes toegewenst.



Op 7 december jl. zijn de nieuwe OR-leden geïnstalleerd tijdens een overlegvergadering in Den Bosch.

Data om te onthouden

Belangrijke bijeenkomsten en activiteiten Vakbond ABW

Datum	Aanvang	Activiteit	Locatie
Maandag 21 januari	Aanvang: 19.00 uur	Pensioenbijeenkomst <i>Doelgroep:</i> Leden geboren tussen 01-01-1953 en 31-08-1953 en met AOW tussen mei 2019 en november 2019.	Cultuurhuis Heerlen, Sittarderweg 145 Heerlen
Maandag 28 januari	Aanvang: 19.00 uur	Week van de Loonstrook en Arbeidsovereenkomst <i>Doelgroep:</i> Alle leden. <i>Spreker:</i> Will Kapell, vakbondsbestuurder juridische ledenservice/bedrijvenwerk	Cultuurhuis Heerlen, Sittarderweg 145 Heerlen
Woensdag 30 januari	Inloopspreekuur van 9.00 tot 12.30 uur en van 13.30 uur tot 17.00 uur over de Loonstrook en arbeidsovereenkomst		Bondskantoor Valkenburgerweg 75 Heerlen
Maandag 8 juli	Aanvang: 19.00 uur	Algemene Vergadering <i>Doelgroep:</i> Afgevaardigden	Cultuurhuis Heerlen, Sittarderweg 145 Heerlen
Woensdag 25 september	Aanvang: 19.00 uur	Jubilarishuldiging Vakbond ABW <i>Doelgroep:</i> Alle 25-, 40-, 50-, 60-, 70-, en 75-jarige jubilarissen van 2018 én 2019	Auberge de Rousch, Kloosterkensweg 17 Heerlen
Maandag 25 november	Aanvang: 19.00 uur	Pensioenbijeenkomst. <i>Doelgroep:</i> Leden geboren tussen 01-09-1953 en 31-12-1953 en met AOW tussen mei 2020 en november 2020.	Cultuurhuis Heerlen, Sittarderweg 145 Heerlen

Kijk voor het laatste nieuws steeds ook op www.vakbondabw.nl



Onze kerstwensen voor jullie

Speciaal voor jullie zijn dit onze kerstwensen

Oprecht en uit het hart

Gezondheid en heel veel geluk

En vreugde op jullie levenspad

Het hoofdbestuur en de collega's

van de Vakbond ABW wensen jullie

fijne feestdagen en een gezond & voorspoedig 2019!



Vakbond ABW

biedt leden zéér scherp tarief aan bij medische keuring klein en groot rijbewijs

Vakbond ABW biedt aan haar leden, senioren, chauffeurs met rijbewijs C/D/E en overige automobilisten die voor verlenging van hun rijbewijs moeten worden gekeurd, de mogelijkheid om gebruik te maken van een zeer scherp tarief bij een medische keuring van het klein en groot rijbewijs.



Speciaal en alleen voor ONZE leden kunnen we vanwege een samenwerking met Rijbewijskeuringsarts.nl, deze keuringen tegen een zeer scherp tarief aanbieden, nl. € 35,- en € 55,-. Normaal liggen de tarieven voor beide rijbewijzen een stuk hoger, zo hanteert het NZA (Nederlandse Zorg Autoriteit.nl) een tarief van € 99,15,- (inclusief btw), maar voor onze leden hebben we dus een FIKSE korting bedongen!

Keuringen en Tarieven (per 1 juli 2017)

Op de website www.Rijkbewijskeuringsarts.nl vindt u ook uitgebreide informatie over alle keuringen die ze verrichten en de betreffende tarieven.

U kunt er terecht voor de goedkoopste keuringen, van rijbewijskeuringen voor 75-plussers tot medische keuringen voor beroepschauffeurs.



Vakbond ABW heeft voor de onderstaande medische keuringen een scherp tarief bedongen:

Rijbewijskeuring 75+ B/E :	€ 35,00
Rijbewijskeuring 75+ groot:	€ 55,00
Rijbewijskeuring groot C/D/E:	€ 55,00
Rijbewijskeuring medisch B/E:	€ 55,00
Taxipas keuring:	€ 55,00

Afspraak maken

Een afspraak maken kan via de website, via de telefoon of per e-mail. Een afspraak maken via de website gaat via www.Rijbewijskeuringsarts.nl

Deze kan al binnen maximaal 48 uur - ook in het weekend. Via een formulier vraagt u meteen een keuring aan. Op het reserveringsformulier kunt u aangeven om welke keuring het gaat en op welke dagen u een afspraak wenst.



LET OP! Vergeet niet aan te vinken dat u lid bent van de Vakbond ABW, want alleen dan komt u in aanmerking voor het scherpe tarief van de bovenstaande keuringen. U ontvangt per e-mail een bevestiging van www.Rijbewijskeuringsarts.nl

LET OP! Pas na ontvangst van deze bevestiging is uw afspraak definitief!

U kunt ook per telefoon of e-mail een afspraak maken. Bel dan met 036-7200911. (maandag t/m vrijdag van 09.00 tot 17.00 uur) of stuur een e-mail naar:

info@rijbewijskeuringsarts.nl.

Behalve de medische keuringen voor het rijbewijs verricht Rijbewijskeuringsarts.nl nog veel meer keuringen.

Voor meer informatie over de keuringen, de keuringslocaties in Limburg etc. surf naar www.rijbewijskeuringsarts.nl

CAO Nieuws

Bronnen: SDU Uitgevers, CAO e-nieuws 2018 periode 19-07-2018 t/m 15-11-2018

Wat is een onderhandelingsresultaat?

Wat is een principeakkoord?

Wat is een Cao?

Onderhandelingsresultaat:

Een onderhandelingsresultaat is een voorlopig resultaat tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden) dat neutraal, d.w.z. zonder stemadvies, door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

Principeakkoord:

Een principeakkoord is een voorlopig akkoord in het eindstadium van de cao-onderhandelingen tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden), dat met een positief advies door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

CAO:

Een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst, is een overeenkomst tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden). Er is sprake van een cao indien het onderhandelingsresultaat en/of het principeakkoord door de leden is aangenomen en uiteindelijk ondertekend is door de betreffende partijen.

LOONMUTATIES EN EENMALIGE UITKERINGEN

Cao	per augustus 2018
Elektrotechnische detailhandel	Loonmutatie 1,50%
Cao	per 1 september 2018
Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven	Loonmutatie 0,50%
Groothandel in textielgoederen en aanverwante artikelen	Loonmutatie 2,50%
Primair onderwijs	Loonmutatie 2,50%
Sportverenigingen	Loonmutatie 2,00%
Sportverenigingen inclusief pensioeninstapregeling	Loonmutatie 2,00%
Ziekenhuizen	Eenmalige uitkering € 200
Cao	per 1 oktober 2018
Baksteenindustrie	Loonmutatie 0,75%
Beveiliging	Loonmutatie 1,00%
Dagrecreatie	Loonmutatie 1,00%
DHL Express	Loonmutatie 1,40%
Hellende daken	Loonmutatie 1,00 %
Houtverwerkende industrie	Loonmutatie 1,00%
Kantoorvakhandel	Loonmutatie 0,50 %
Nederlandse Spoorwegen	Loonmutatie 2,30 %
Natuursteen Vakbekerbedrijven	Loonmutatie 1,00 %
Post NL	Loonmutatie 1,00 %
Recreatie	Loonmutatie 1,00%
Technische groothandel	Loonmutatie 0,80%
Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg	Loonmutatie 4,00%

Vleeswarenindustrie	Loonmutatie 0,25%
Waterbouw	Loonmutatie 1,00%

Cao	per 8 oktober 2018
Schilders, afwerkings en glaszetbedrijf	Loonmutatie 1,50%

Cao	per 1 december 2018
Gespecialiseerde Detailhandel in bloemen en planten	Eenmalige uitkering van 0,5 %
Tentoonstellingsbedrijven	Eenmalige uitkering van € 125 bruto

PRINCIPEAKKOORD CAO GROOTHANDEL IN TEXTIEL
De cao heeft een looptijd van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020.

Lonen
De lonen worden verhoogd:
per 01-09-2018 2,5%
per 01-08-2019 3,0%

ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO KRAAMZORG
De cao heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

Lonen
De lonen worden structureel verhoogd:
- per 01-04-2018 1,00% - per 01-01-2019 1,50%
- per 01-10-2018 1,50% - per 01-05-2019 1,75%

Arbeidsduur

De wachtdienstregeling van 24 uur wordt teruggebracht naar 2x8 uur.

De 55-plusregeling wordt een 57-plusregeling, verder geen wijzigingen in de regeling.

Naleving cao

Er komt een commissie met afgevaardigden van werkgevers- en werknemerszijde. Bij twijfel of werkgever de cao juist naleeft kan deze commissie worden ingeroepen.

Onderzoek

Er komt een onderzoek naar duurzame inzetbaarheid, het roosteren, verzuim en wachtdiensten binnen deze sector. De resultaten van de gezamenlijke onderzoeken dienen als input voor partijen voor de besprekingen over de volgende cao Kraamzorg.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO GEZONDHEIDSCENTRA

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 28 februari 2019.

Cao-partijen hebben een beleidsarme cao afgesproken. De reden is dat de werkgeversorganisatie bij de start van het cao-overleg heeft aangegeven dat de huidige cao onvoldoende toekomstbestendig is. In plaats daarvan stelt de werkgeversorganisatie voor dat de werknemers in de gezondheidscentra wat betreft hun arbeidsvoorwaarden voor zover mogelijk overgaan naar de aanpalende cao van hun werkveld.

De werknemersorganisaties zullen de komende maanden in klankbordgroepen betrokken zijn bij overleg over en invulling van deze transitie. Het tijdspad is gericht op een overgang per 1 maart 2019.

Lonen

De lonen worden per 01-07-2018 verhoogd met 1,75%.

Eenmalige uitkering

Over het jaar 2018 wordt een eenmalige uitkering van 1,25% betaald tegelijkertijd met en op basis van dezelfde berekeningsgrondslag als de eindejaarsuitkering.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO ZORGVERZEKERAARS

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2019.

Lonen

De lonen worden per 01-07-2018 verhoogd met 2%.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO PARTICULIERE BEVEILIGING

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2018 tot 1 juli 2023.

Lonen

De lonen worden structureel verhoogd:

- eind 2018 1,50%
- per 01-05-2019 1,75%
- per 01-01-2020 2,50%
- per 01-01-2021 2,50%
- per 01-01-2022 2,50%
- per 01-01-2023 2,50%

Er wordt daarbij rekening gehouden met de koopkracht en afgesproken is dat beveiligers vanaf 2023 een basissalaris hebben dat minstens 125% van het wettelijke minimumloon is.

Arbeidsduur

De gemiddelde werkweek wordt korter: van maximaal 152 uur per 4 weken (gemiddeld 38 uur per week) naar maximaal 144 uur per 4 weken (gemiddeld 36 uur per week).

Pensioenregeling

Er komt een pensioenregeling die de werknemers niets extra's gaat kosten, maar die hen op termijn wel een hoger pensioen oplevert.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO MBO (MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS)

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2018 tot 1 juli 2020.

Lonen

De lonen worden verhoogd:
per 01-10-2018 met 2,60%; per 01-06-2019 met 2,30%

Eenmalige uitkeringen

De volgende eenmalige uitkeringen worden verstrekt:

- in oktober 2018 1,00%
- in januari 2019 0,90%
- in januari 2020 1,25%

Verder zijn onder meer afspraken gemaakt over verlaging van de werkdruk.

AKKOORD LOON OVER VAKANTIEDAGEN IN TRANSPORTSECTOR

De werkgevers in de transportsector en de vakbonden hebben een akkoord bereikt over de omvang van het loon over vakantiedagen. In 2011 bepaalde het Europese Hof van Justitie dat de beloning voor een vakantiedag gelijk moet zijn aan de beloning voor een werkdag, maar in de transportsector is de uitbetaling van een vakantiedag nog altijd gebaseerd op het basissalaris. Werkgevers en bonden hebben nu afgesproken dat vanaf 1 januari 2019 ook overuren en toeslagen meetellen bij de berekening van de waarde van een vakantiedag. Ook zijn er afspraken gemaakt over compensatie van het gemiste loon over de afgelopen jaren. De bonden gaan het akkoord nu voorleggen aan hun leden.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO TANDTECHNIEK

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2019.

Lonen

De lonen worden per 01-01-2019 met 2,25% verhoogd.

Overig

Het nieuwe functiewaarderingssysteem zal met de invoering van een nieuwe cao worden toegepast.

Per 1 juli 2018 is de leeftijdsgrens voor de functieschalen verlaagd van 23 jaar naar 22 jaar. Per 1 juli 2019 wordt deze leeftijdsgrens verder verlaagd naar 21 jaar.

Het artikel over loondoorbetaling bij ziekte wordt aangepast.

Per 1 juli 2018 geldt in het tweede jaar een loondoorbetaling van 100%, 90% of 70%:

- 100% geldt voor een werknemer voor wie naar het oordeel van de bedrijfsarts binnen 2 jaar geen herstel is te verwachten of voor een werknemer die actief meewerkt aan zijn re-integratie en daarbij al dan niet op arbeidstherapeutische basis werkzaamheden verricht voor de werkgever;
- 90% is van toepassing als een werknemer actief meewerkt aan zijn re-integratie, maar geen werkzaamheden verricht voor de werkgever; en
- 70% is van toepassing bij een werknemer die niet actief meewerkt aan zijn re-integratie.

De hele cao-tekst wordt nagelopen op teksten die verouderd zijn ten opzichte van de wet.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO RAILINFRASTRUCTUUR

De cao heeft een looptijd van 16 juli 2018 (periode 8) tot en met 31 december 2019.

Lonen

De lonen worden als volgt verhoogd: periode 1 2019 4,25%.

Modernisering cao en tijdsparen

De modernisering van de cao gaat in per periode 3 2019.

Vanaf periode 3 van 2019 komen er meer mogelijkheden om tijd te sparen. In 2019 wordt een onderzoek gedaan naar het instellen van een tijdsparbank. Als er op 1 januari 2020 nog geen tijdsparbank is ingesteld wordt het gespaarde geld verhoogd met de loonsverhogingen die dan afgesproken worden.

Arbeidstijdtoeslagen

Vanaf 1 januari 2019 wordt over verlofdagen ook het gemiddelde van de onregelmatigheidstoelagen betaald van het afgelopen jaar. Over de betaling van de onregelmatigheidstoelage over de periode van 15 oktober 2012 t/m 31 december 2018 zijn afspraken gemaakt.

Arbeidsduur

De rust na een nachtdienst wordt aangepast aan de arbeidstijdenwet. Van de mogelijkheid om deze rust 1 keer per week in te korten tot 8 uur wordt geen gebruik gemaakt in de Railinfra. Maximaal 5 keer per 2 weken en 22 keer per jaar mag een werknemer 12 uur in een nachtdienst werken. Na een nachtdienst van 12 uur is er minimaal 12 uur rust. Na een reeks van 3 of meer nachtdiensten mag een werknemer minimaal 46 uur (was 48 uur) niet werken.

Het maximum aantal nachtdiensten wordt aangepast aan de arbeidstijdenwet (maximaal 36 per 16 weken).

De regeling arbeidstijdenmanagement komt te vervallen.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO PLB (PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN)

De cao heeft een looptijd van 1 mei 2018 tot en met 30 september 2020.

Lonen

De lonen worden verhoogd:

- per 01-10-2018 2,5%
- per 01-10-2019 2,5%
- per 01-05-2020 1,25%

Duurzame inzetbaarheid

De partijen hebben diverse afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid. Deze worden opgenomen in een nieuw hoofdstuk werk en duurzame inzetbaarheid. Een belangrijke afspraak hierbij is de invoering van een vitaliteitsbudget.

Verder zijn onder meer afspraken gemaakt over het sectoraal sociaal plan en een pilot voor de flexibilisering van de ploegendienst.

CAO NIEUWS UIT LIMBURG

Roger van den Broek, vakbondsbestuurder bedrijvenwerk

AIR LIQUIDE

Inmiddels zijn de leden van de vakbonden akkoord gegaan met het CAO voorstel.

Er is nu een CAO die loopt van 1 juli 2018 t/m 30 juni 2019. Er is een totale structurele loonsverhoging van 2,5 %.

ANQORE

In oktober jl. zijn wij gestart met de CAO onderhandelingen bij AnQore. Op de volgende punten is al overeenstemming bereikt:

- een looptijd van 2 jaar
- geen hogere vergoeding voor reiskosten: dit wordt toegevoegd aan de loonruimte

- stageplaatsen
- er wordt een afspraak gemaakt in de CAO dat de vakbonden meer gepromoot gaan worden
- regelingenboek wordt tekstueel vereenvoudigd

Met betrekking tot het thema duurzame inzetbaarheid is een werkgroep gevormd die al zeer goed bezig is m.b.t. dit onderwerp.

Bij het ter perse gaan van deze Vizier zijn wij nog in onderhandeling met de werkgever over de loonsverhoging. Het streven is om voor 1 januari a.s. een nieuwe CAO te hebben.

BOREALIS PLASTOMERS

Pensioenen

De afgelopen maanden hebben er diverse bijeenkomsten plaatsgevonden betreffende de verlenging van de pensioenovereenkomst die per 1 januari 2019 afloopt. Inmiddels ligt er een aantal offertes en in de maand december 2018 zal een keuze worden gemaakt met welke pensioenverzekeraar of welk fonds een contract afgesloten gaat worden.

CAO: Voorts zal in januari 2019 gestart worden met de CAO onderhandelingen.

CHROMAFLO

Bij dit bedrijf loopt de ondernemings CAO parallel met de bedrijfstak CAO Verf en Drukinkt CAO die voor de vestiging Chromaflo in Sittard van toepassing is. Echter bij het ter perse gaan van deze Vizier is nog niet bekend of de leden akkoord hiermee zijn.

DALLI DE KLOK

CAO: De CAO is verlengd voor de duur van 14 maanden en deze loopt nu van 1 mei 2018 t/m 30 juni 2019. Er is een structurele loonsverhoging van 2,75 %. Dit percentage is tot stand gekomen nadat met de werkgever weer opnieuw in onderhandeling is getreden.

Pensioen

De afgelopen maanden hebben wij met de werkgever gesproken over de verlenging en harmonisering van het pensioencontract. Op 29 november 2018 wordt dit aan de leden voorgelegd.

FIBRANT

In oktober jl. zijn wij gestart met de CAO onderhandelingen en heeft er inmiddels een aantal bijeenkomsten plaatsgevonden. Over diverse onderwerpen moet er nog verder onderhandeld worden. Zo is er nog geen duidelijkheid over een mogelijke modernisering van het Sociaal Plan Fibrant en ook is er nog veel ruimte tussen wat de vakbonden vragen op het gebied van loon en wat Fibrant wil bieden. Ook op andere punten zoals duurzame inzetbaarheid is nog geen overeenstemming bereikt. Voortzetting in januari 2019.

INTERTEK POLYCHEMLAB

Er is getracht om te starten met de CAO onderhandelingen maar FNV en De Unie hebben de CAO onderhandelingen opgeschort i.v.m. de reductie van het aantal arbeidsplaatsen en de gevolgen die daaruit voortvloeien.

SITECH

Binnen Sitech is er veel gaande binnen de business. Er is een plan Horizon gepresenteerd waarbij gekeken wordt naar de toekomst. Doel hiervan is dat Sitech zich een goede concurrentiepositie verschaft en dat daardoor de omzet zal gaan stijgen. In december 2018 starten wij met de CAO onderhandelingen.

VYNOVA

Eind oktober jl. zijn wij gestart met de CAO onderhandelingen.

Tot op heden heeft er slechts één bijeenkomst plaatsgevonden. Op 17 december a.s. vindt er een voortzetting van de onderhandelingen plaats.

Wij hopen dat wij in januari 2019 een nieuwe CAO hebben. Als looneis voor een 1 jarige CAO hebben wij 4,5 % neergelegd.

Volg ons op social media

www.facebook.com/vakbondabw

www.plus.google.com/+VakbondabwNL

www.twitter.com/VbABW



“partners in internet”

www.i-minded.nl



i·Minded

65-jarige jubilaris

Op 1 oktober 2018 was mevrouw J.C. Janssen-Konings
65 jaar lid van onze vakbond.



We hebben haar dochter mevrouw Marion Elsen bereid gevonden om haar namens onze vakbond te huldigen en te bedanken voor 65 jaar trouw aan de Vakbond ABW. Via haar dochter bedankte ze de Vakbond ABW voor de bloemen en de oorkonde.

Wij feliciteren

25-jarige jubilarissen november 2018

J.D. Ginsel uit Kerkrade
H.J.P. van Zwam uit Landgraaf
G.H. Beckers uit Rijckholt
I.G.M. Huynen uit Heerlen
C.J.M.M. Buysers uit Schinveld
A.M.H. Meurs uit Kerkrade
T.G. Gelissen uit Heerlen
W.J.M. van Kerkhof uit Oirsbeek
F.K. Benhaddane uit Boorseem
W.J.J. Corvers uit Heerlen
M.H.S. Houben uit Oirsbeek
G. Middelkamp uit Brunssum
J.H.J. Berendsen uit Landgraaf
P.E.M. Ramakers uit Stein
P.J.C. Lips uit Geleen
A.G.M. Wilmsen uit Brunssum
J.W.A. Roubroeks uit Kerkrade
A. Pelzer uit Bocholtz
L.P. Eurlings uit Heerlen
C.P.H. Tempelman uit Brunssum
R.W.J.M. Lennerts uit Heerlen
J.A.H.M. Lochtman uit Nuth
L.H. Moonen uit Klimmen
J.J. Moonen uit Kerkrade
J.A.M. Thelen uit Landgraaf
R. van Tergouw uit Kerkrade
W.J.C. Verregaert uit Heerlen
R.H.J. Lousberg uit Kerkrade
G.M.A. Mikelj uit Heerlen
M.C.E. Meuleners uit Heerlen
J.W.J. Martinz uit Kerkrade
P.M.L. Simonis uit Kerkrade
R.M.A. Boels uit Brunssum
D.T. Breemen uit Hoensbroek

V.G.J. Moonen uit Valkenburg
a/d Geul
A.J. Potters uit Heerlen
W.M.P. Triepels uit Kerkrade
E.B.E.M. Neyenhuis uit Sittard
S.S. Korach uit Landgraaf
J.G. Stijnen uit Beek.
F.M. Mevissen uit Kerkrade
A.G.J. Bonnema uit Landgraaf
S. Alarm uit Kerkrade
H.M. Raaijmakers uit Kerkrade
J.P. van Putten uit Landgraaf
W.M. Elzakkers uit Heerlen

40-jarige jubilarissen november 2018

W.H. Theunissen uit Landgraaf
A. Kukoda-Binder uit Brunssum
A. Kathagen uit Landgraaf

50-jarige jubilaris november 2018

F.A.G. Hubert uit Kerkrade

60-jarige jubilarissen november 2018

F.J. Verjans uit Sittard
M.L. Moes-Korsten uit
Landgraaf

25-jarige jubilarissen december 2018

P.L.F. Drenth uit Brunssum
L.M.H. Beckers uit Voerendaal
F. Coester uit Geleen
A. Snijder uit Geleen
A. Haafwee uit Geleen
M.F.M. Hazekamp uit Brunssum

J.J. Hazekamp-Milder uit
Brunssum

40-jarige jubilarissen december 2018

M.J.J. Kubben uit Geleen
H.J.E. Haan uit Voerendaal
J.H.A. Jakobs uit Stein

60-jarige jubilaris december 2018

O.M. ten Vaarwerk uit Sittard

25-jarige jubilarissen januari 2019

M.T.A. van den Beucken-
Beuving uit Baarlo
J.P.A. Haufman uit Heerlen
M. Tegelaers uit Urmond
A.M. van den Abeele uit Sittard
R.W.M. Keijbeck uit Landgraaf
J.J.M.V. Gilissen uit Ophoven
T.A.C.F. Renneberg-Thielen uit
Schinveld
M.T.G. Coester-Knarren uit
Geleen
H.M.E. Engels uit Hoensbroek
H.L.J.M. Oelers uit Susteren
J.W.M. Dodemond uit
Simpelveld
F.C.M. van Rijsbergen uit
Heerlen
A.M.G. Janszen uit Heerlen
C.J. Jorissen uit Simpelveld
F.S.J. de Jong uit Kerkrade
M.B.E. Bastiaens uit
Maastricht

50-jarige jubilarissen januari 2019

E.W. Keller-Gubbels uit Geleen
H.K. Joosten uit Hoensbroek

**Namens het Hoofdbestuur
wensen wij al onze
jubilarissen van harte
proficiat!**

Overleden

Op 23 juni 2018 overleed in de
leeftijd van 57 jaar ons bondslid
mevrouw F.B.J. Meesters uit
Simpelveld

Op 23 juli 2018 overleed in de
leeftijd van 80 jaar ons bondslid
de heer W.L. van de Hayden uit
Schinveld

Op 13 augustus 2018 overleed
in de leeftijd van 47 jaar ons
bondslid de heer A.M.L.H.
Görtzen uit Kerkrade

Op 13 augustus 2018 overleed
in de leeftijd van 76 jaar ons
bondslid de heer J.W.J. Vleugels
uit Simpelveld

Op 20 augustus 2018 overleed
in de leeftijd van 68 jaar ons
bondslid de heer
E.H.M. Kuijpers uit Kerkrade

Op 25 augustus 2018 overleed
in de leeftijd van 60 jaar ons
bondslid de heer Y. Noorman
uit Sittard

Op 25 augustus 2018 overleed
in de leeftijd van 56 jaar ons
bondslid mevrouw
V.G.C. Lendertz-Boonmann uit
Merkelbeek

Op 10 september 2018
overleed in de leeftijd van 85
jaar ons bondslid mevrouw
M. Leunissen-Knops uit
Amstenrade

Op 12 september 2018 overleed
in de leeftijd van 52 jaar ons
bondslid de heer S.A. Erriu uit
Landgraaf

Op 26 september 2018 overleed
in de leeftijd van 77 jaar ons
bondslid mevrouw J.J. Horbag
uit Kerkrade

Op 23 oktober 2018 overleed
in de leeftijd van 94 jaar ons
bondslid de heer J.H. Ozek uit
Kerkrade

Op 2 november 2018 overleed
in de leeftijd van 80 jaar ons
bondslid de heer J. Mennens uit
Kerkrade

Op 9 november 2018 overleed
in de leeftijd van 79 jaar ons
bondslid de heer J.G. Verpoort
uit Landgraaf

Op 16 november 2018 overleed
in de leeftijd van 75 jaar ons
bondslid de heer L.W. Terry uit
Heerlen

Op 20 november 2018 bereikte
ons het bericht dat op 25
september 2018 in de leeftijd
van 79 jaar is overleden
ons bondslid de heer J.A.H.
Gräper uit Geleen

Op 20 november overleed in de
leeftijd van 58 jaar ons bondslid
mevrouw M.J. Ter Haar-Evers
uit Brunssum

**Wij bedanken de overleden
vrienden voor hun trouw aan
onze organisatie en wensen
hun familie veel sterkte toe!**

Aanmeldingsformulier

Ik wil graag een

individueel lidmaatschap.

een gezinslidmaatschap en gezinscontributie.

Voor elk gezinslid s.v.p. een apart formulier invullen.

exemplaar van de statuten ontvangen.

exemplaar van het juridisch reglement ontvangen.

Ik word lid van Vakbond ABW per eerste van de maand en verleen tot wederopzegging machtiging om van mijn rekening af te schrijven de bedragen, die ik volgens de geldende contributieregeling verschuldigd zal zijn.

Opsturen
in een envelop naar:
Vakbond ABW
Antwoordnummer 113
6400 VB Heerlen
(postzegel niet nodig)

■ **Naam en voorletters:**.....

Straat en huisnummer:

Postcode en plaats:

Telefoon vast:

Telefoon mobiel:

E-mail:

Geboortedatum: Man / Vrouw*

BSN (=sofinummer):

■ **Werkzaam bij:**.....

Straat en huisnummer:.....

Postcode en plaats:

Aard van het bedrijf:.....

Telefoon werk: Fax:

Werknr./stamn*.:

■ **Soort uitkering:**

Uitkeringsnr.:

■ **Mijn iban-nummer:**

■ **Ondertekening:**

Plaats: Datum:

Handtekening:

(Deze strook niet invullen)

Bondsnummer:

.....

Bedr. code:

Bondsgroep:

Bedrag:

bet. w.:

Lid v.a.:

Bondsno. werver:

.....

Let op: elke vraag altijd invullen!!!

Deze aanmelding werd opgenomen door:

Naam en voorletters van de werver:

.....

Straat en huisnummer:

Postcode en plaats:

Bondsnummer:

[*doorhalen wat niet van toepassing is.]

Colofon

Redactie:

R. van den Broek, F. Bronneberg,
W. Kapell, A. Keydener
en W. Smeets

Hoofdredactie:

I. Kandhai

Eindredactie:

J. Hurxkens en I. Kandhai.

Foto's:

Digital Imagination Photography

Redactie-adres:

Valkenburgerweg 75,
6419 AP Heerlen,
Tel.: 045-5719955,
Fax: 045-5715360,
Email: balie@vakbondabw.nl,
Internet: www.vakbondabw.nl.

Grafische verzorging:

Lay-out en druk: Drukkerij Knoops, Venlo

Vakbond ABW - ISSN 0166-2783

Contributie per 04-07-16

23 jaar en ouder	€ 13,-
21 en 22 jaar	€ 11,50
t/m 20 jaar	€ 9,-
Gezinscontributie (voor 2 personen)	€ 20,-
(voor ieder volgend inwonend gezinslid)	€ 7,75
AOW-gerechtigde leeftijd	€ 9,-
Twee leden met AOW-gerechtigde leeftijd	€ 15,-
Vrijwillige klasse	

Uiteraard staat het ieder lid vrij om méér contributie te betalen.